

SITOWISE GROUP OYJ

Palkitsemisraportti 2025



SITOWISE

Sitowise Group Oyj:n palkitsemisraportti 2025

1. Johdanto

Sitowise Group Oyj:n palkitsemispolitiikka määrittää reunaehdot Sitowisen hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Poliitiikka on päivitetty ja julkaistu pörssitiedotteella 30.3.2023 ja se on saatavilla Sitowisen verkkosivustolla osoitteessa <https://www.sitowise.com/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen>. Palkitsemispolitiikka esitettiin ja hyväksyttiin Sitowise Group Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 25.4.2023.

Tämä palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 palkitsemista koskevien ohjeiden mukaisesti. Vuonna 2025 maksetut ja tässä ilmoitetut toteutuneet palkkiot noudattavat täysin palkitsemispolitiikassa asetettuja palkitsemisrakenteita ja -periaatteita. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu.

Sitowisessä palkitsemisen tavoitteena on edistää yhtiön kasvustrategian toteutumista ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Sitowiseä ohjaa kunnianhimoinen tavoite olla toimialan vastuullisin kumppani hyvinvoivan elinympäristön kehittäjänä, ja palkitsemista käytetään yhtenä välineenä tämän saavuttamiseksi. Palkitseminen on yhtiön keskeinen kannustinkeino ja väline

avainhenkilöiden sitouttamisessa yhtiöön. Palkitsemisella on myös keskeinen rooli yhtiön kilpailukykyisen rekrytoinnin varmistamisessa. Yhtiön hallitukselle maksettavista palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous. Yhtiön hallitus hyväksyy toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot kirjallisessa sopimuksessa. Ylimmän johdon palkitsemisperiaatteista päättää yhtiön hallitus. Hallitus hyväksyy vuosittain konsernin henkilöstön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän.

Toimitusjohtajana on jatkanut koko tilikauden ajan Heikki Haasmaa. Sitowisellä ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista kyseisenä tilikautena. Heikki Haasmaa ilmoitti lähdöstään yrityksestä tammikuussa 2026 ja hänen viimeinen päivänsä yrityksen palveluksessa oli 28.2.2026.

Alla olevassa taulukossa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan kokonaispalkkioiden kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä vuodelta.

Ennen pörssilistautumista maaliskuussa 2021 pääomistajan Intera Partners Oy:n kaksi edustajaa hallituksessa ei nostonut palkkiota, eikä hallituksessa ollut valiokuntia.

Palkkioiden kehitys 2021–2025 (tuhatta euroa)

EUR tuhatta	2025	2024	2023	2022	2021
Hallituksen kokonaispalkkiot	250	280	300	292	228
Toimitusjohtajan kokonaispalkkiot *)	367	458	488	412	483
Sitowisen työntekijän palkkio keskimäärin **)	59	56	55	53	52
EUR miljoonaa	2025	2024	2023	2022	2021
Konsernin liikevaihto	188,6	192,9	210,9	204,4	179,3
Konsernin oikaistu EBITA	8,9	9,6	17,0	20,4	21,1
%:ia liikevaihdosta	4,7 %	5,0 %	8,1 %	10,0 %	11,8 %

*) Luvut ovat maksuperusteisia eivätkä sisällä sosiaali- ja eläkekuluja. Vuoden 2022 luvussa on mukana kahden toimitusjohtajan palkat kummankin toimikaudelta.

**) Konsernin henkilöstökulut yhteensä ilman sosiaali- ja eläkekuluja jaettuna keskimääräisellä HTV:llä (henkilöstötyövuodella).



2. Hallituksen palkkiot ja toimitusjohtajan palkitseminen

2.1. HALLITUKSEN PALKKIOT

Osakeyhtiölain mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista päättävät osakkeenomistajat varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Sitowisen osakkeenomistajat päättivät 2.4.2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa, että hallituksen puheenjohtajan palkkio on 4 750 euroa kuukaudessa ja hallituksen muiden jäsenien palkkio on 2 250 euroa kuukaudessa. Lisäksi päätettiin, että hallituksen puheenjohtajalle sekä tarkastus- ja henkilöstövaliokuntien puheenjohtajille maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa kultakin kokoukselta ja hallituksen muille

jäsenille ja valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkiona 400 euroa kokoukselta. Palkkiot ovat vastaavat kuin edellisellä toimikaudelta maksetut. Lisäksi päätettiin, että hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Sitowisen matkustussäännön mukaisesti.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenille ei maksettu palkkioita tilikaudella 2025 yhtiökokousten 4.4.2024 ja 2.4.2025 päätösten mukaisesti.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2025 (euroa)

EUR	Vuosi-palkkio*)	Tarkastus- valiokunta	Henkilöstö- valiokunta	Yhteensä
Eero Heliövaara, pj.	66 000	800	5 000	71 800
Anni Ronkainen, 2.4.2025 asti	7 550	800		8 350
Mirel Leino-Haltia	30 600	8 000		38 600
Elina Piispanen	30 600	2400	400	33 400
Tomi Terho	30 600		1600	32 200
Niklas Sörensen	30 600		2 000	32 600
Mats Åström, 2.4.2025 asti	7 550	800		8 350
Rodolfo Zeidler, 2.4.2025 alkaen	23 050	2400	1600	27 050
Hallituksen palkkiot yhteensä	226 550	15 200	10 600	252 350

*) Vuosipalkkio sisältää sekä kuukausi- että kokouspalkkion.

2.2 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Tilikaudella 2025 Sitowisen toimitusjohtajana toimi Heikki Haasmaa.

Sitowisen hallitus päättää toimitusjohtajan palkkioista ja ehdoista. Toimitusjohtajan palkkio muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista sekä kulloinkin voimassa olevista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Toimitusjohtaja kuuluu suomalaisen lakisääteisen työeläkejärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajalle ei ole otettu lisäeläkevakuutusta.

Toimitusjohtajan eläkeikä on lain mukainen henkilökohtainen minimieläkeikä. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi toimitusjohtajalla ei ole oikeutta erilliseen irtisanomiskorvaukseen irtisanoessaan itsensä. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan muun

kuin toimitusjohtajan vakavan väärinkäytöksen, rikoksen tai vastaavan syyn perusteella, toimitusjohtaja on yllä esitetyn kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi oikeutettu maksimissaan kuuden kuukauden rahapalkkaa vastaavaan korvaukseen tai tietyissä määräysvallan muutoksiin liittyvissä tilanteissa yhdeksän kuukauden korvaukseen edellyttäen, että toimitusjohtaja ei kyseisenä aikana ole ryhtynyt työ- tai toimisuhteeseen kolmannen osapuolen kanssa.

Yhtiön noudattaman osakeomistussäännön mukaan toimitusjohtajan odotetaan kerryttävän ja sen saavuttamisen jälkeen pitävän omistuksessaan yhtiön osakkeita määrän, joka on arvoltaan hänen kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaa vastaava määrä. Toimitusjohtajan odotetaan käyttävän 50 prosenttia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien nojalla saamastaan nettopalkkiosta osakeomistuksensa kerryttämiseen, kunnes hänen



osakeomistuksensa täyttää yllä suositellun tason. Osakeomistuksen kerryttäminen tapahtuu joko säilyttämällä omistuksessa osakkeina saatuja palkkioita tai hankkimalla osakkeita järjestelmän nojalla saadulla käteispalkkiolla.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman (STI) enimmäismäärä oli 100 % vuosipalkasta 2024 että vuonna 2025.

STI perustuu ennalta määriteltyihin suorituskriteereihin. Haasmaalla oli vuonna 2024 kolme pää tavoitetta (painoarvoineen):

- 60 % Taloudelliset tavoitteet (40 % EBITA% ja 20 % negatiivisen trendin kääntäminen)
- 20 % Pohjoismaisuuden vahvistus
- 20 % Strategian toteutus

Hallitus päätti, että vuoden 2024 osalta toimitusjohtajalle ei maksettu tulospalkkiota, koska tavoitteisiin ei päästy.

Vuodelle 2025 Haasmaalla oli kaksi päätavoitetta (painoarvoineen):

- 60 % Taloudelliset tavoitteet (EBITA% ja EBITA eurot)
- 40 % Kassavirran ja taseen vahvistaminen

Vuoden 2025 osalta toimitusjohtajalle ei makseta tulospalkkiota, koska Haasmaa irtisanoutui tehtävästään tammikuussa 2026. Hallitus ei myöskään arvioinut tavoitteiden täyttymistä.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Yhtiön toimitusjohtaja kuului seuraaviin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin: optio-ohjelma (Stock Option Plan 2021), suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä Performance Share Plan 2023–2025, suoriteperusteiseen kannustinjärjestelmään Performance Share Plan 2024–2026, suoriteperusteiseen kannustinjärjestelmään Performance Share Plan 2025–2027, ehdollinen kannustinjärjestelmä Restricted Share Plan 2023–2025 sekä ehdollinen kannustinjärjestelmä Restricted Share Plan 2024–2026.

Järjestelmien tarkoituksena on yhdenmukaistaa johdon ja avainhenkilöiden intressejä osakkeenomistajien intressien kanssa ja siten osaltaan edistää omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtoa ja avainhenkilöitä Sitowisen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi tavoitteena on Sitowisen avainresurssien sitouttaminen yhtiöön tarjoamalla kilpailukykyiset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät.

Alla esitetään tiedot toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimista tilikaudella 2025. Haasmaa irtisanoutui tehtävästään tammikuussa 2026, minkä johdosta alla olevista ohjelmista ei tulla maksamaan palkkioita Haasmaalle.

Stock Option Plan 2021

Yhtiön hallitus päätti maaliskuussa 2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (optio-ohjelman) perustamisesta.

Toimitusjohtajan optiomäärät vuoden 2025 lopussa olivat seuraavat:

Optioiden määrät	Match 2021A	Match 2021B	Yhteensä
Heikki Haasmaa			
kpl	0	21 000	21 000
teoreettinen arvo*)	0	16 315	16 315

*) Optioiden käypä arvo on määritetty niiden myöntöhetkellä ja sitä on päivitetty perustuen hallituksen päättämiin optioehtoihin tehtyihin muutoksiin. Optioiden arvonnäyttö on toteutettu binomimallilla, joka ottaa huomioon Performance-optioihin liitetyt vapautuskriteerit ja niiden toteutumisen todennäköisyyden.

Optio-oikeudet annettiin vastikkeetta. Kukin optio-oikeus antaa oikeuden merkitä yhden Sitowise Group Oyj:n osakkeen (SITOWS) optioehtojen mukaan määräytyvään hintaan ja optioehdoissa määrättyä aikana.

Optio-oikeuksilla 2021A merkintähinta oli 6,00 euroa. Optio-oikeuksilla 2021A merkittävien osakkeiden merkintäaika päättyi 31.3.2025 ja optiot raukesivat arvottomina.

Optio-oikeuksilla 2021B osakkeen merkintähinta on 4,00 euroa. Osakkeen merkintähinnasta vähennetään vuosittain maksettavat osakekohtaiset osingot ja pääoman palautukset. Optio-oikeuksilla 2021B merkittävien osakkeiden merkintäaika alkoi 1.4.2025 ja se jatkuu 31.3.2026 saakka.

Optiot menetetään ja ne siirtyvät takaisin Yhtiölle vastikkeetta, mikäli optionhaltija irtisanoutuu tai optionhaltijan työ- tai toimisuhteiden irtisanotaan ennen optioilla merkittävien osakkeiden merkintäajan alkamista.

Performance Share Plan 2023–2025

Sitowisen hallitus päätti maaliskuussa 2023 suoriteperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta (Performance Share Plan 2023–2025). PSP 2023–2025 -ohjelma sisälsi kolmen vuoden pituisen ansaintajakson sekä mahdollisen palkkion maksamisen sen jälkeen. Ohjelmaan sovellettavat suoritustavoitteet olivat suhteellinen osakkeenomistajan kokonaistuotto (Total Shareholder Return, TSR) ja oikaistu EBITA-marginaali (%) vuonna 2025. Tavoitteiden painoarvot ovat olleet 30 % ja 70 %. Palkkioiden maksamisen edellytyksenä oli lisäksi ohjelmassa määritellyn suhteellisen osakkeenomistajan kokonaistuottotavoitteen (Total Shareholder Return, TSR) ja liikevaihdon toteutuminen.



PSP 2023–2025 -ohjelman perusteella mahdollisesti suoritettavat palkkiot maksetaan ansaintajakson päätyttyä ja tilinpäätöksen valmistuttua keväällä 2026 edellyttäen, että hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuuhde päättyy ennen palkkion maksamista. Mahdollinen palkkio suoritetaan hallituksen valinnan mukaan joko Sitowisen osakkeina tai rahana tai näiden yhdistelmänä. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Toimitusjohtajan tavoitteen ja maksimin mukaiset osakemäärät ohjelmassa olivat seuraavat:

Osakkeiden määrät	Tavoite	Maksimi
Heikki Haasmaa	kpl	34 000
		68 000

Jos PSP 2023–2025 -ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, kyseisen ohjelman nojalla maksettavien palkkioiden määrä toimitusjohtajalle vastaa enintään 68 000 yhtiön osaketta ja ohjelman kokonaisarvo on vuoden 2025 viimeisen kaupankäyntipäivän keskikurssin (2,55 €) perusteella arvioituna noin 173 400 euroa. Palkkion kokonaismäärällä tarkoitetaan sen bruttomäärää ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä. Ohjelman toteutuva arvo voi poiketa tästä arviosta osakkeen kurssikehityksen sekä ohjelmalle asetettujen suoritustavoitteiden saavuttamisasteen perusteella.

Yhtiö ei saavuttanut ohjelmalle asetettua liikevaihdon vähimmäistasoa tilikaudelta 2025, minkä vuoksi ohjelman perusteella ei makseta palkkiota.

Performance Share Plan 2024–2026

Sitowisen hallitus päätti maaliskuussa 2024 suoriteperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta (Performance Share Plan 2024–2026). PSP 2024–2026 -ohjelmaan sisältyy kolmevuotinen sitouttamisjakso sekä mahdollisen palkkion maksamisen sen jälkeen. Ohjelmaan sovellettavat suoritustavoitteet ovat kannattavuus (oikaistu EBITA-marginaali, %), suhteellinen kannattavuus (oikaistu EBITA-marginaali, %, verrattuna tiettyihin verrokkiyhtiöihin) sekä vastuullisuuspalveluiden liikevaihto. Tavoitteiden painoarvot ovat 70 %, 20 % ja 10 %. Palkkioiden maksamisen edellytyksenä on lisäksi ohjelmassa määritellyn suhteellisen osakkeenomistajan kokonaistuottotavoitteen (Total Shareholder Return, TSR) ja liikevaihdon toteutuminen.

PSP 2024–2026 -ohjelmasta mahdollisesti suoritettavat palkkiot maksetaan ansaintajakson päätyttyä ja tilinpäätöksen valmistuttua keväällä 2027 edellyttäen, että hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuuhde

päättyy ennen palkkion maksamista. Mahdollinen palkkio suoritetaan hallituksen valinnan mukaan joko Sitowisen osakkeina tai rahana tai näiden yhdistelmänä. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Toimitusjohtajan tavoitteen ja maksimin mukaiset osakemäärät ohjelmassa olivat seuraavat:

Osakkeiden määrät	Tavoite	Maksimi
Heikki Haasmaa	kpl	60 500
		121 000

Jos PSP 2024–2026 -ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, kyseisen ohjelman nojalla maksettavien palkkioiden määrä toimitusjohtajalle vastaa enintään 121 000 yhtiön osaketta ja ohjelman kokonaisarvo on vuoden 2025 viimeisen kaupankäyntipäivän keskikurssin (2,55 €) perusteella arvioituna noin 308 550 euroa. Palkkion kokonaismäärällä tarkoitetaan sen bruttomäärää ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä. Ohjelman toteutuva arvo voi poiketa tästä arviosta osakkeen kurssikehityksen sekä ohjelmalle asetettujen suoritustavoitteiden saavuttamisasteen perusteella.

Performance Share Plan 2025–2027

Sitowisen hallitus päätti helmikuussa 2025 suoriteperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta (Performance Share Plan 2025–2027). PSP 2025–2027 -ohjelmaan sisältyy kolmevuotinen sitouttamisjakso sekä mahdollisen palkkion maksamisen sen jälkeen. Ohjelmaan sovellettavat suoritustavoitteet ovat kasvu ja kannattavuus (raportoitu EBITA, EUR), kannattavuus (oikaistu EBITA-marginaali, %) sekä vastuullisuuspalveluiden liikevaihto. Tavoitteiden painoarvot ovat 40%, 40% ja 20%. Palkkioiden maksamisen edellytyksenä on lisäksi ohjelmassa määritellyn suhteellisen osakkeenomistajan kokonaistuottotavoitteen (Total Shareholder Return, TSR) toteutuminen.

PSP 2025–2027 -ohjelmasta mahdollisesti suoritettavat palkkiot maksetaan ansaintajakson päätyttyä ja tilinpäätöksen valmistuttua keväällä 2028 edellyttäen, että hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuuhde päättyy ennen palkkion maksamista. Mahdollinen palkkio suoritetaan hallituksen valinnan mukaan joko Sitowisen osakkeina tai rahana tai näiden yhdistelmänä. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Toimitusjohtajan tavoitteen ja maksimin mukaiset osakemäärät ohjelmassa olivat seuraavat:



Osakkeiden määrät	Tavoite	Maksimi
Heikki Haasmaa	kpl	65 000
		130 000

Jos PSP 2025–2027 -ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, kyseisen ohjelman nojalla maksettavien palkkioiden määrä toimitusjohtajalle vastaa enintään 131 000 yhtiön osaketta ja ohjelman kokonaisarvo on vuoden 2025 viimeisen kaupankäyntipäivän keskipurssin (2,55 €) perusteella arvioituna noin 331 500 euroa. Palkkion kokonaismäärällä tarkoitetaan sen bruttomäärää ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä. Ohjelman toteutuva arvo voi poiketa tästä arviosta osakkeen kurssikehityksen sekä ohjelmalle asetettujen suoritustavoitteiden saavuttamisasteen perusteella.

Ehdolliset osakepalkkiojärjestelmät

Sitowisen hallitus on päättänyt myös ehdollisista osakepalkkiojärjestelmistä (Restricted Share Plans, RSP). Ohjelmat sisältävät kolmen vuoden pituisen sitouttamisjakson sekä mahdollisen palkkion maksamisen sen jälkeen. Yhtiö voi luvata kiinteämääräisiä osakepalkkioita yksittäisille erikseen valittaville avainhenkilöille sitouttamisjakson aikana. Mahdollinen palkkio RSP-ohjelmista suoritetaan hallituksen valinnan mukaan joko Sitowisen osakkeina tai rahana tai näiden yhdistelmänä. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista. RSP-ohjelmien tarkoituksena on toimia täydentävänä osakepohjaisena pitkän aikavälin sitouttamisjärjestelmänä erikseen valituille Sitowisen avainhenkilöille erityistilanteissa.

Toimitusjohtajan osakemäärät RSP-ohjelmissa olivat seuraavat:

Osakkeiden määrät	RSP 2023-2025	RSP 2024-2026
Heikki Haasmaa	kpl	30 000
		20 000

RSP-ohjelmien nojalla maksettavien palkkioiden määrä toimitusjohtajalle vastaa 50 000 yhtiön osaketta ja ohjelman kokonaisarvo on vuoden 2025 viimeisen kaupankäyntipäivän keskipurssin (2,55 €) perusteella arvioituna 127 500 euroa. Palkkion kokonaismäärällä tarkoitetaan sen bruttomäärää ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä. Ohjelman toteutuva arvo voi poiketa tästä arviosta osakkeen kurssikehityksen perusteella.

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKKIOT 2025

EUR	Palkka	Luontoisedut	Tulospalkkio	Yhteensä
Heikki Haasmaa	349 817	17 012	0	366 829

Vuonna 2025 pitkän aikavälin tulospalkkioista ei erääntynyt maksettavaa.

Haasmaa irtisanoutui tehtävästään tammikuussa 2026. Irtisanoutumisen yhteydessä toimitusjohtaja ja hallitus sopivat erokorvauksesta, yhteensä 200 000 euroa, joka maksetaan maaliskuussa 2026. Erokorvaus koostuu irtisanomisajan palkasta ja menetetyistä lyhyen ja pitkän aikavälin kannusteista.

